ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

26 maart 2020*

„Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2001/23/EG – Artikel 3, lid 1 – Overgang van ondernemingen – Behoud van de rechten van de werknemers – Overheidsopdracht inzake schoonmaakdiensten – Gunning van de percelen van de opdracht aan twee nieuwe opdrachtnemers – Overname van een werknemer die was aangesteld voor alle percelen van de opdracht”

In zaak C-344/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het arbeidshof Gent (België) bij beslissing van 14 mei 2018, ingekomen bij het Hof op 25 mei 2018, in de procedure

ISS Facility Services NV

tegen

Sonia Govaerts,

Atalian NV, voorheen Euroclean NV,

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: M. Vilaras, kamerpresident, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe en N. Piçarra (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 8 mei 2019,

gelet op de opmerkingen van:

– ISS Facility Services NV, vertegenwoordigd door J. Dubaere, advocaat,

– Sonia Govaerts, vertegenwoordigd door S. De Beul,

– Atalian NV, vertegenwoordigd door S. Diels en E. Carlier, advocaten,

* Procestaal: Nederlands.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, M. Kellerbauer en B.-R. Killmann als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 november 2019,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB 2001, L 82, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Sonia Govaerts enerzijds en ISS Facility Services NV (hierna: „ISS") en Atalian NV, voorheen Euroclean NV, anderzijds met betrekking tot haar ontslag en de gevolgen daarvan.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Overweging 3 van richtlijn 2001/23 luidt:

„Voorzieningen zijn nodig om de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen."

4 Artikel 1, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.

[...]"

5 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt in lid 2:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

De lidstaten mogen van de werkingssfeer van deze richtlijn echter geen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen uitsluiten enkel op grond van:

a) het aantal gewerkte of te werken uren;

[...]"

6 Artikel 3, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn luidt:

„De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over."

7 Artikel 4 van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„1. De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen.

De lidstaten mogen bepalen dat de eerste alinea niet van toepassing is op bepaalde welomschreven categorieën werknemers waarop de wettelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten inzake bescherming tegen ontslag geen betrekking hebben.

2. Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking wordt verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever."

Belgisch recht

8 Richtlijn 2001/23 is in Belgisch recht omgezet bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 juli 1985 (*Belgisch Staatsblad* van 9 augustus 1985, blz. 11527), zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (*Belgisch Staatsblad* van 29 maart 2002, blz. 13382). Betwist wordt niet dat de omzetting in overeenstemming met die richtlijn is gebeurd.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

9 Govaerts was sinds 16 november 1992 in dienst van Multiple Immo Services NV, en vervolgens van de rechtsopvolgers daarvan, de laatste zijnde ISS. Op 1 september 2004 heeft Govaerts met ISS een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij haar sinds 16 november 1992 verworven anciënniteit is behouden.

10 ISS was belast met het schoonmaken en onderhouden van verschillende gebouwen van de Stad Gent (België) die verdeeld waren over drie percelen. Perceel 1 omvatte de musea en historische gebouwen, perceel 2 de bibliotheken en buurthuizen, en perceel 3 de administratieve gebouwen. Op 1 april 2013 is Govaerts projectmanager geworden van drie werven die met deze percelen corresponderen.

11 Later heeft de Stad Gent voor de periode van 1 september 2013 tot en met 31 augustus 2016 een aanbesteding uitgeschreven voor alle bovengenoemde percelen. Aan het einde van deze procedure, op 13 juni 2013, is de inschrijving van ISS niet geselecteerd. De percelen 1 en 3 zijn gegund aan Atalian, en perceel 2 aan Cleaning Masters NV.

12 Op 1 juli 2013 heeft ISS aan Atalian laten weten dat collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis op Govaerts moest worden toegepast, aangezien zij voltijds werkte op die werven. Atalian heeft deze analyse reeds op 3 juli 2013 betwist.

13 Bij aangetekend schrijven van 30 augustus 2013 heeft ISS aan Govaerts meegedeeld dat zij, vanwege de overgang van de onderneming en het feit dat zij was tewerkgesteld op de werven die overeenkwamen met de percelen 1 en 3, vanaf 1 september 2013 in dienst zou treden van Atalian, en dat zij vanaf die datum geen deel meer zou uitmaken van het personeel van ISS. Vervolgens heeft ISS Govaerts een werkloosheidsattest afgegeven, waar 31 augustus 2013 als laatste dag van tewerkstelling op stond vermeld.

14 Bij een ander aangetekend schrijven van 30 augustus 2013 heeft ISS aan Atalian laten weten dat de arbeidsovereenkomst van Govaerts op 1 september 2013 van rechtswege naar haar zou overgaan.

15 Op 3 september 2013 heeft Atalian aan ISS laten weten dat zij van mening was dat er geen sprake was van een overgang van onderneming in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis en zij bijgevolg geen contractuele relatie met Govaerts had.

16 Op 18 november 2013 heeft Govaerts bij de arbeidsrechtbank Gent (België) een vordering ingesteld tegen zowel ISS als Atalian, strekkende tot verkrijging van een opzegvergoeding, een eindejaarspremie pro rata temporis, en vakantiegeld voor de vakantiedienstjaren 2012 en 2013.

17 Bij vonnis van 15 oktober 2015 heeft die rechter het ontslag van Govaerts onrechtmatig verklaard en ISS veroordeeld tot betaling van een opzegvergoeding, een eindejaarspremie en vakantiegeld. De vordering tegen Atalian is daarentegen niet-ontvankelijk verklaard.

18 Volgens die rechter was collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis niet van toepassing op Govaerts, aangezien zij administratieve en organisatorische taken verrichtte en zich op de werven van de Stad Gent niet bezighield met de schoonmaakwerkzaamheden die het voorwerp uitmaakten van de overgang.

19 ISS heeft tegen het in eerste aanleg gewezen vonnis hoger beroep ingesteld bij het arbeidshof Gent (België). Zij voert aan dat de arbeidsovereenkomst van Govaerts met ingang van 1 september 2013 voor 85 % op Atalian en voor 15 % op Cleaning Masters is overgegaan.

20 Anders dan de rechter in eerste aanleg is de verwijzende rechter van oordeel dat in het hoofdgeding de identiteit van de economische eenheid behouden is gebleven in de zin van artikel 1 van richtlijn 2001/23 en dat er dus sprake is geweest van een overgang van onderneming in de zin van dit artikel. Hij leidt daaruit af dat de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeiden uit de op het tijdstip van de overgang – 1 september 2013 – bestaande arbeidsovereenkomsten, overeenkomstig artikel 7 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis, waarbij artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 is omgezet, door deze overgang van rechtswege zijn overgegaan op Atalian en Cleaning Masters, in hun hoedanigheid van verkrijgers.

21 Aangezien de taken van Govaerts exclusief betrekking hadden op de werven van de Stad Gent, meent de verwijzende rechter dat de belanghebbende per 1 september 2013 deel uitmaakte van de overgegane onderneming, en vraagt hij zich dus af wat in het licht van artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 de gevolgen van deze overgang van onderneming zijn voor de arbeidsovereenkomst van Govaerts.

22 In die omstandigheden heeft het arbeidshof Gent de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten de bepalingen van artikel 3, lid 1, van richtlijn [2001/23] aldus worden uitgelegd dat, wanneer er sprake is van de gelijktijdige overgang van verschillende onderdelen van een onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van [deze] richtlijn, die aan verschillende verkrijgers worden overgedragen, de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst van een werknemer die in elk van de overgedragen onderdelen werd tewerkgesteld, op ieder van de verkrijgers overgaan, zij het in verhouding tot de omvang van de tewerkstelling van de voornoemde werknemer in het door elke verkrijger verworven onderdeel van de onderneming,

dan wel dat de voormelde rechten en verplichtingen in hun geheel overgaan op de verkrijger van het onderdeel van de onderneming waarin voornoemde werknemer hoofdzakelijk werd tewerkgesteld,

dan wel dat, wanneer de bepalingen van [deze] richtlijn op geen der voornoemde wijzen kunnen uitgelegd worden, er geen overgang naar enige verkrijger is van de rechten en verplichtingen voortspruitend uit de arbeidsovereenkomst van de voornoemde werknemer, hetgeen ook het geval is wanneer het niet mogelijk is de omvang van de tewerkstelling van de werknemer in elk van de overgedragen onderdelen van de onderneming afzonderlijk te bepalen?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

23 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of bij een overgang van onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23 waarbij verschillende verkrijgers betrokken zijn, artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst overgaan op ieder van de verkrijgers naar verhouding van de door de werknemer verrichte werkzaamheden, dan wel alleen op de verkrijger waarbij de werknemer hoofdzakelijk is tewerkgesteld. Subsidiair vraagt de verwijzende rechter zich af of deze bepaling aldus moet worden uitgelegd dat er ten aanzien van geen enkele van de verkrijgers sprake is van het behoud van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen.

24 Meteen moet erop worden gewezen dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 bepaalt dat de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, door deze overgang overgaan op de verkrijger, en dat deze bepaling niet gewaagt van de hypothese van een overgang met meerdere verkrijgers.

25 In dit verband zij er om te beginnen aan herinnerd dat richtlijn 2001/23 beoogt te verzekeren dat werknemers bij verandering van ondernemer hun rechten behouden en op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven. Deze richtlijn heeft tot doel de ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen met de verkrijger zo veel mogelijk te verzekeren, om te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van de overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (arrest van 7 augustus 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punt 48). De richtlijn kan echter niet met succes worden ingeroepen met het oog op een verbetering van de bezoldigingsvoorwaarden of van andere arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van een overgang van onderneming (zie in die zin arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 77).

26 Daarnaast moet worden gepreciseerd dat overeenkomstig het doel van deze richtlijn weliswaar de belangen van de door de overgang geraakte werknemers moeten worden beschermd, maar dat niet mag worden voorbijgegaan aan de rechten van de verkrijger, die de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arrest van 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punt 31). Richtlijn 2001/23 beoogt in het geval van overgang van een onderneming niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger (zie in die zin arrest van 18 juli 2013, Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, punt 25).

27 In die omstandigheden moet voorts worden benadrukt, zoals ook de advocaat-generaal in punt 70 van zijn conclusie heeft gedaan, dat zodra de economische eenheid waarbij een werknemer was aangesteld is overgegaan in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23, de vraag of de overgang heeft plaatsgevonden op één verkrijger of op meer verkrijgers, niet relevant is voor de overgang van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang van die eenheid bestaande arbeidsovereenkomst.

28 Bijgevolg moet de hypothese die de verwijzende rechter subsidiair vermeldt, worden afgewezen, aangezien die erop neerkomt dat het behoud van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang van onderneming bestaande arbeidsovereenkomst wordt uitgesloten, en richtlijn 2001/23 dus elk nuttig effect verliest.

29 Tot slot moeten de twee hypothesen worden onderzocht die de verwijzende rechter primair voor ogen heeft en waarnaar in punt 23 van dit arrest wordt verwezen.

30 Wat ten eerste de hypothese betreft dat de arbeidsovereenkomst alleen overgaat op de verkrijger waarbij de werknemer hoofdzakelijk is tewerkgesteld, moet erop worden gewezen dat met deze uitlegging van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 kan worden verzekerd dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen worden behouden ten aanzien van de verkrijger, en de belangen van de werknemer dus worden beschermd.

31 Deze hypothese komt er evenwel op neer dat bij de uitlegging van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 abstractie wordt gemaakt van de belangen van de verkrijger. Laatstgenoemde krijgt de rechten en verplichtingen uit een voltijdse arbeidsovereenkomst overgedragen, terwijl de betrokken werknemer slechts deeltijds bij hem werkt.

32 Wat ten tweede de hypothese betreft dat de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de met de vervreemder gesloten arbeidsovereenkomst op ieder van de verkrijgers overgaan naar verhouding van de door de werknemer verrichte werkzaamheden, moet er allereerst op worden gewezen dat richtlijn 2001/23 volgens artikel 2, lid 2, ervan geen afbreuk doet aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Het staat dan ook aan de verwijzende rechter om te bepalen welke regels gelden voor een eventuele opdeling van de arbeidsovereenkomst. Hij kan daarbij rekening houden met de economische waarde van de percelen waarvoor de werknemer is aangesteld, zoals ISS suggereert, of met de tijd die hij daadwerkelijk aan elk perceel besteedt, zoals de Europese Commissie voorstelt.

33 Voor zover deze hypothese in de praktijk betekent dat een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt gesplitst in verschillende deeltijdse arbeidsovereenkomsten, zij er vervolgens aan herinnerd dat de lidstaten volgens artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2001/23 arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen niet enkel op grond van het aantal gewerkte of te werken uren mogen uitsluiten van de werkingssfeer van deze richtlijn. Een dergelijke splitsing kan dan ook niet worden uitgesloten om de enkele reden dat daardoor aan een van de verkrijgers een arbeidsovereenkomst met een klein aantal werkuren wordt overgedragen.

34 Bovendien kan met een dergelijke overgang van de uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen – op elk van de verkrijgers, naar verhouding van de door de werknemer verrichte werkzaamheden – in beginsel een billijk evenwicht worden verzekerd tussen de bescherming van de belangen van de werknemers en de bescherming van die van de verkrijgers: de werknemer ziet de rechten uit zijn arbeidsovereenkomst behouden, en de verkrijgers krijgen niet méér verplichtingen opgelegd dan die welke de overgang van overneming voor hen met zich brengt.

35 Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om na te gaan wat de praktische gevolgen van die splitsing van de arbeidsovereenkomst zijn wat betreft de doelstellingen van richtlijn 2001/23 zoals deze in de punten 25 en 26 van het onderhavige arrest in herinnering zijn gebracht. Zoals de advocaat-generaal in punt 77 van zijn conclusie heeft opgemerkt, mag deze richtlijn immers niet worden ingeroepen om de arbeidsomstandigheden van de bij een overgang van onderneming betrokken werknemer te verslechteren (zie in die zin arresten van 7 maart 1996, Merckx en Neuhuys, C-171/94 en C-172/94, EU:C:1996:87, punt 38, en 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punten 81 en 82).

36 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat artikel 4, lid 1, van deze richtlijn bepaalt dat hoewel de overgang van een onderneming of een onderdeel van een onderneming – buiten de in de tweede alinea van dit lid bedoelde gevallen – op zichzelf geen reden tot ontslag kan vormen voor de vervreemder of de verkrijger, deze bepaling geen beletsel vormt voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen. Verder preciseert lid 2 van dit artikel dat indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.

37 Wanneer de splitsing van de arbeidsovereenkomst dus, zoals de advocaat-generaal in punt 79 van zijn conclusie heeft opgemerkt, onmogelijk blijkt of een verslechtering meebrengt van de arbeidsvoorwaarden en de door richtlijn 2001/23 gewaarborgde rechten van de werknemer, kan de overeenkomst worden verbroken maar moet deze uit hoofde van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 worden geacht te zijn verbroken door toedoen van de verkrijger(s), zelfs indien de verbreking op initiatief van de werknemer zou zijn geschied.

38 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat bij een overgang van onderneming waarbij verschillende verkrijgers betrokken zijn, artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen overgaan op ieder van de verkrijgers naar verhouding van de door de betrokken werknemer verrichte werkzaamheden, op voorwaarde dat de daarmee gepaard gaande splitsing van de arbeidsovereenkomst mogelijk is en geen verslechtering van de arbeidsvoorwaarden meebrengt of afbreuk doet aan het behoud van de door deze richtlijn gewaarborgde rechten van werknemers, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit te verifiëren. Wanneer een dergelijke splitsing onmogelijk blijkt te zijn of afbreuk zou doen aan de rechten van de betrokken werknemer, moet de arbeidsovereenkomst, wanneer deze daarop in voorkomend geval wordt verbroken, op grond van artikel 4 van die richtlijn worden geacht te zijn verbroken door toedoen van de verkrijger(s), zelfs indien de verbreking op initiatief van de werknemer zou zijn geschied.

Kosten

39 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Bij een overgang van onderneming waarbij verschillende verkrijgers betrokken zijn, moet artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, aldus worden uitgelegd dat de uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen overgaan op ieder van de verkrijgers naar verhouding van de door de betrokken werknemer verrichte werkzaamheden, op voorwaarde dat de daarmee gepaard gaande splitsing van de arbeidsovereenkomst mogelijk is en geen verslechtering van de arbeidsvoorwaarden meebrengt of afbreuk doet aan het behoud van de door deze richtlijn gewaarborgde rechten van werknemers, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit te verifiëren. Wanneer een dergelijke splitsing onmogelijk blijkt te zijn of afbreuk zou doen aan de rechten van die werknemer, moet de arbeidsovereenkomst, wanneer deze daarop in voorkomend geval wordt verbroken, op grond van artikel 4 van die richtlijn worden geacht te zijn verbroken door toedoen van de verkrijger(s), zelfs indien de verbreking op initiatief van de werknemer zou zijn geschied.

Vilaras Rodin Šváby

Jürimäe Piçarra

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 26 maart 2020.

De griffier
A. Calot Escobar

De president van de Zesde kamer
M. Vilaras